

TRAVAIL BELGIQUE

RETROUVER SON POSTE après un cancer: dur, dur...

▶ Connaître ses capacités du côté de l'employé; écouter l'humain côté entreprise: la clé d'un retour réussi.

▶ Retourner au travail après un cancer est une source de stress pour l'employé mais aussi pour l'employeur. "Dans l'entreprise, on parle davantage de compétences techniques mais on est moins à l'aise avec les compétences humaines. Or, c'est principalement là qu'est la clé", explique Magali Mertens, directrice de la jeune ASBL Travail et Cancer qui a participé cette semaine au Pink Monday. Un congrès organisé par Pink Ribbon, le premier du genre, visant à faire le point sur les meilleures pratiques en matière de réintégration au travail après une absence de longue durée due à la maladie (en l'occurrence, le cancer).

Les employés qui reviennent doivent savoir poser leurs limites.

UNE TRÈS BONNE INITIATIVE pour Magali Mertens. "La société civile se bouge, le grand public est de plus en plus sensibilisé. Les médias nous donnent la parole mais au niveau politique, c'est très lent." Or, il est prouvé qu'au plus les personnes sont éloignées de leur travail, plus la réinsertion est difficile. Pourquoi? Déjà parce que le revers de la médaille d'une rémission, ce sont les effets secondaires qui peuvent durer longtemps. "Il y a la fatigue, les temps de récupération plus longs, parfois une ignition des capacités cognitives", souligne Magali.

Et la jeune femme sait de quoi elle parle. C'était il y a 8 ans, enceinte de 7 mois, elle est fauchée par un diagnostic glaçant: elle est atteinte d'un cancer des glandes salivaires. Des années de combat acharné, des années sans pouvoir parler ni manger correctement et peu à peu le chemin vers la "vraie vie". Pas facile de reprendre sa place dans la société, ni dans son entreprise. La fatigue, la fragilité, "retourner travailler, ça ne veut pas dire qu'on ne souffre plus. Et surtout, on n'est plus la

même personne".

D'ailleurs, alors qu'elle entend bien reprendre son poste avec l'accord de son employeur, elle se rend compte que "cela ne marche plus, d'un côté comme de l'autre". Magali Mertens décide d'arrêter son travail (avant de craquer). Elle se formera en coaching pour soutenir et aider les gens qui, comme elle, ont eu un cancer. Et, tenace et passionnée, lance son ASBL pour aider au retour au travail. "Moi, je parle de proces-

sus collectif: on n'est pas dans la victimisation et l'infantilisation des employés qui ont eu un cancer. Même s'ils en ont envie, ils ne reprendront pas là où ils en étaient: ils doivent faire le bilan de leurs capacités mais aussi de leurs limites, pour ne pas partir à 100% et s'épuiser! De la part de l'employeur, cela demande un investissement humain et dans le temps, il faut savoir écouter pour que l'employé, qui s'est pris un tsunami et subit encore les répliques, se sente compris."

Et que chacun retrouve un autre équilibre.

E.W.

□ Des clés et des conseils dans "Retourner au travail après un cancer" de Magali Mertens, Ed. Jouvence



▶ Magali Mertens a eu un cancer alors qu'elle était enceinte et toute jeune. Aujourd'hui, elle accompagne les personnes ayant (eu) un cancer pour leur retour au travail. © CHRISTOPHE BORTELS

Un trajet de réinsertion qui va dans le mur

Un cadre légal entoure la réintégration des employés suite à une absence de longue durée due à la maladie. Avant 2018, un employeur qui recevait une demande de réintégration après 6 mois d'absence pouvait mettre fin au contrat et procéder à un licenciement de manière tout à fait légale, "sans préavis ni indemnités. Il était estimé qu'après 6 mois d'absence, le poste avait cessé d'exister et qu'il n'existe plus de relations employeur-employé", explique Lode Nolf, porte-parole d'Unia.

Après 2018, un arrêté royal signé par la ministre fédérale Maggie De Block apporte un cadre légal qui structure un trajet de réintégration avec aménagements raisonnables afin de prendre en compte les conséquences de la maladie, comme la fatigue ou un suivi de traitement. L'employé comme l'employeur peut l'initier. "L'esprit de cet arrêté est positif: il s'agit de négocier entre l'employé, le médecin conseil et l'employeur afin de trouver un aménagement raisonnable permettant à l'ancien malade de réintégrer l'entreprise dans de bonnes conditions."

Il s'agit souvent d'aménagement du temps de travail. Pourtant, dans 70% des cas, d'après des chiffres de la CSC, ces trajets de réinsertion se soldent par un échec. Et aboutissent là encore à un licenciement pour force majeure, ce qui peut avoir lieu après 4 mois d'absence. "Nous avons cinq demandes en ce sens par an. Nous nous invitons alors à la table des négociations pour mettre notre expertise au service des uns et des autres. Il s'agit souvent de méconnaissance de la loi", souligne Lode Nolf. Ce qu'Unia préconise avant tout? Le dialogue humain et l'écoute pour rétablir une relation de confiance, hors du cadre légal.

E.W.

VOYAGES BELGIQUE

Assurances annulation: les clients Thomas Cook DOIVENT ÊTRE REMBOURSÉS

▶ Test Achats monte au créneau pour défendre et informer les voyageurs.

▶ Il y a encore certaines zones d'ombre en ce qui concerne les remboursements du Fonds de garantie. Pour rappel, ce dernier ne peut intervenir que pour les réservations effectuées via Thomas Cook. Pour le reste, une voiture de location par exemple, c'est à voir avec l'organisme sélectionné. Un doute

subsistait également pour les assurances annulation contractées auprès d'organismes privés. Si certains clients indiquent ne pas pouvoir récupérer leur prime, Test Achats a analysé la question. "Les dossiers liés à la faillite de Thomas Cook continuent d'affluer, indiquent l'association de consom-

mateurs. Et cela ne risque pas de s'arrêter de sitôt: les rapatriements sont enfin terminés. Le Fonds de garantie a engagé des anciens employés de Thomas Cook pour l'aider dans la gestion des dizaines de milliers de dossiers mais le Fonds n'a toujours pas accès à la comptabilité de Thomas Cook, une condition évidemment essentielle pour pouvoir entamer sa mission."

Par ailleurs, à côté des dossiers "simples", le Fonds de ga-

rantie fait également face à des dossiers plus complexes, qui prendront encore plus de temps à être traités. "Test Achats a analysé plusieurs des questions demeurant ouvertes, dont celle des sommes payées par les voyageurs qui ont pris une assurance assistance ou annulation liée à un voyage n'ayant finalement jamais eu lieu ou ayant dû être écourté. Sur base de son analyse, l'organisation de consommateurs estime que les voyageurs sont en droit de réclamer le remboursement de tout ou partie de ces montants."

UNE BONNE NOUVELLE donc pour des primes qui peuvent valoir quelques dizaines

d'euros pour certains voyages. En outre, tous ces éléments ont amené Test Achats à laisser sa ligne gratuite 0800 50 104 ouverte afin de pouvoir répondre et assister au mieux les voyageurs impactés par la faillite de Thomas Cook.

Et pour ceux ayant décidé de transférer leur dossier chez TUI ou un autre tour-opérateur? "L'offre commerciale de TUI est évidemment intéressante mais il faut analyser les choses au cas par cas. Pour certains voyages à forfait, l'offre est exactement la même mais d'autres offres ne pourront pas correspondre. Avant de signer, il faut bien se renseigner."

Thibaut Van Hoof